

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding accountmanager houdt stand tot oktober 2022, maar alleen ten aanzien van een specifieke concurrent waar werknemer bij in dienst wenst te treden.

Feiten

Werknemer is op 10 oktober 2016 bij werkgeefster, een onderneming op het gebied van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, alsmede werving en selectie en payroll, in dienst getreden. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van accountmanager. In de arbeidsovereenkomst is onder meer een concurrentiebeding opgenomen. Vanaf 23 juni 2020 hebben partijen op initiatief van werknemer gesproken over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft aangegeven mee te willen werken aan die beëindiging. Werknemer wenste echter vrijwaring van dan wel aanpassing van het concurrentiebeding. Werkgeefster heeft daarop (meermaals) aangegeven belang te hebben bij het in stand houden van het beding, maar coulant te willen omgaan met het beding en zij heeft aangegeven dat werknemer een lijst kan aanleveren met bedrijven die hij graag van de werking van het concurrentiebeding uitgezonderd zou zien. Werknemer heeft hier geen gevolg aan gegeven. Op 29 juni 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft op 22 juli 2020 geoordeeld dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte. Werkgeefster heeft vervolgens de loonbetaling per 24 juli 2020 stopgezet. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden en werkgeefster te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Voorts heeft werknemer onder meer verzocht om gehele dan wel gedeeltelijke vernietiging van het concurrentiebeding, alsmede veroordeling van werkgeefster tot betaling van zijn volledige salaris vanaf 24 juli 2020. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek toegewezen, maar het verzoek om een transitievergoeding en een billijke vergoeding afgewezen. Het concurrentiebeding heeft de kantonrechter beperkt in duur tot twaalf maanden en in geografisch bereik tot een straal van 75 kilometer rondom de vestigingsplaats van werkgeefster. De verzochte loondoorbetaling is afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster?

Het hof acht het mogelijk dat de directeur van werkgeefster zich onbehoorlijk heeft uitgelaten tegen werknemer. De gestelde uitlatingen gaan echter niet zo ver dat die als ernstig verwijtbaar handelen kunnen worden aangemerkt. Werkgeefster heeft deze uitlatingen bovendien in een ander licht geplaatst, nu volgens haar de werksfeer en mentaliteit bij haar zo

is dat werknemers en de directeur onderling (zeer) informeel met elkaar omgaan. De hoge drempel van ernstige verwijtbaarheid wordt niet gehaald. Niet gebleken is dat werkgeefster erop heeft aangestuurd een onwerkbare situatie te creëren. Integendeel, werkgeefster wilde werknemer juist behouden voor haar organisatie. Werknemer heeft voorts onvoldoende onderbouwd dat een oorzakelijk verband bestaat tussen het gestelde verwijtbare gedrag van werkgeefster en zijn verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Hij wilde immers weg, om in dienst te treden bij een ander bedrijf (hierna: X). Dát was de reden voor het ontbindingsverzoek.

Gedeeltelijke vernietiging concurrentiebeding

Werkgeefster heeft te kennen gegeven niet per se voor concurrentie door werknemer te vrezen. Zij heeft juist aangegeven dat het voordelig kan zijn als hij bij een ander bedrijf op het gebied van het detacheren van technisch personeel in dienst treedt, omdat zij elkaar dan klanten kunnen toespelen. Duidelijk is dat het werkgeefster te doen is om haar bedrijfsdebiel te beschermen tegen concurrentie van specifiek bedrijf X en aan bedrijf X gelieerde bedrijven. Vast staat dat X is ontstaan uit werkgeefster en dat werkgeefster een geschil heeft gehad met een oud-werknemer van werkgeefster, thans werkzaam bij X, juist over schending van gemaakte afspraken met betrekking tot een concurrentiebeding. Werkgeefster vreest naar het oordeel van het hof terecht voor concurrentie van X en aan X gelieerde bedrijven. Het hof oordeelt dat het concurrentiebeding voortduurt tot 15 oktober 2022, maar alleen voor zover dit betreft X en aan haar gelieerde bedrijven.

Loondoorbetaling

Ten aanzien van de verzochte loondoorbetaling oordeelt het hof dat de bedrijfsarts heeft geoordeeld dat geen sprake is van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte. Op die grond bestond dus, bij niet-werken, geen loondoorbetalingsplicht voor werkgeefster. Ook op grond van artikel 7:628 BW bestond die plicht niet. Het niet verrichten van de overeengekomen arbeid dient in redelijkheid voor rekening van werknemer te komen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 03-06-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:1643

Zaaknummer: 200.287.011/01

Rechters: J.P. de Haan, A.P. Zweers-van Vollenhoven en D.J.B. de Wolff

Advocaten: E.P. Keuvelaar en E.H.J. van Gerven

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:629 BW en 7:653 BW